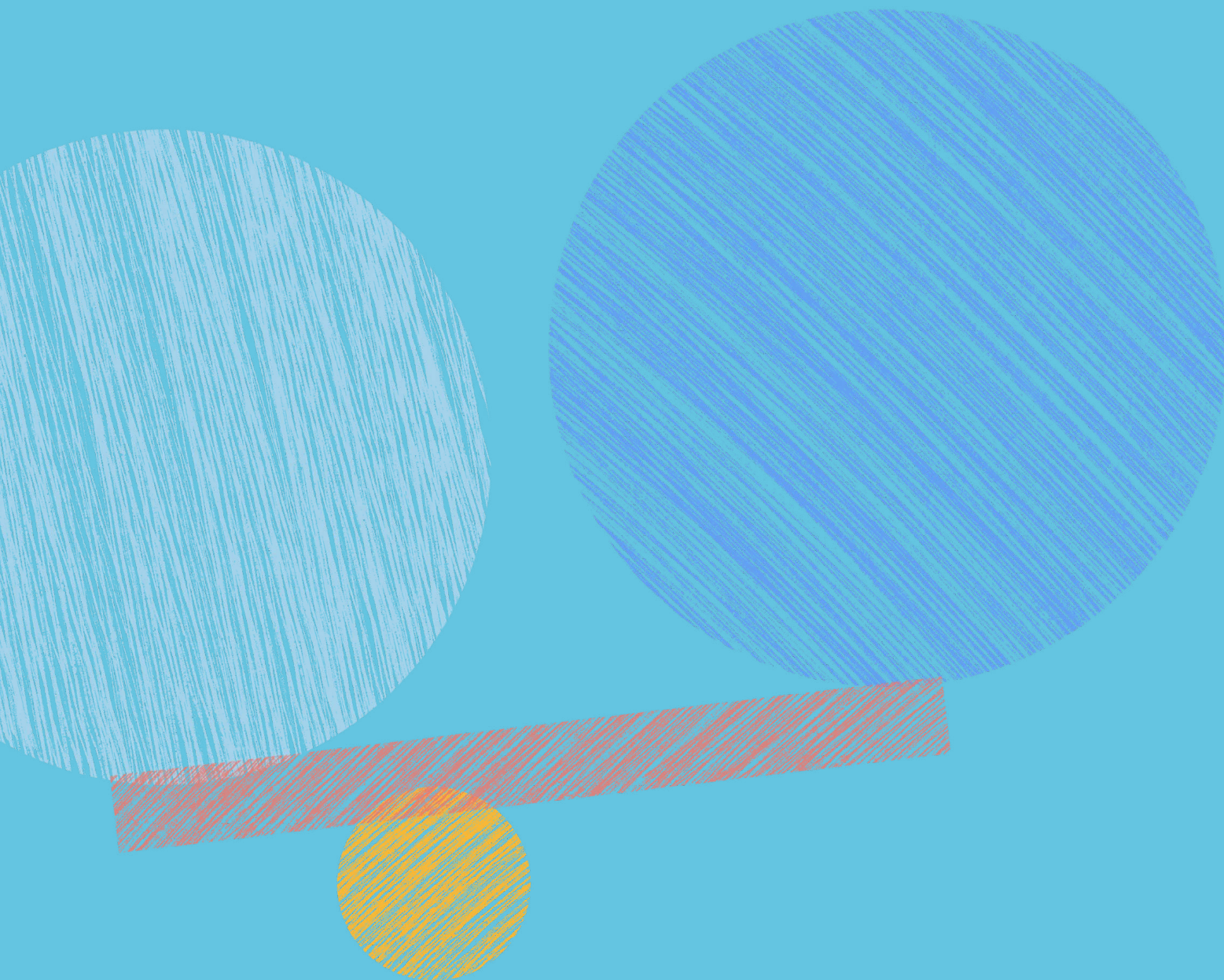


PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI

Agentury pro zdravotnický výzkum ČR

na období let 2025–2027



OBSAH

1. Úvod ...3
2. Agentura pro zdravotnický výzkum ČR ...3
3. Slovník pojmů ...4
4. GEP implementace a stanovení odpovědností ...5
5. Hodnocení a evaluace plnění GEP ...7
6. Závěr ...9

1. ÚVOD

Plán genderové rovnosti Agentury pro zdravotnický výzkum ČR (dále jen „GEP AZV“) se zaměřuje na zajištění genderové rovnosti. Jeho účelem je podporovat rovné zacházení se všemi zaměstnankyněmi a zaměstnanci bez ohledu na jejich pohlaví, v oblastech platového ohodnocení, rodinné péče a profesního rozvoje, s cílem pokrýt pět hlavních tematických oblastí podle požadavků rámcového programu pro výzkum a inovace Horizontu Evropa.

GEP zahrnuje:

- Výčet jednotlivých oblastí, na které se organizace chce zaměřit za účelem snahy o dosažení optimální úrovně genderové rovnosti.
- Časový harmonogram pro implementaci opatření v rámci jednotlivých cílů.
- Systém hodnocení plnění cílů GEP.

2. AGENTURA PRO ZDRAVOTNICKÝ VÝZKUM ČR

AZV je organizační složkou státu v přímé řídicí působnosti Ministerstva zdravotnictví ČR. Je samostatnou účetní jednotkou. AZV byla zřízena opatřením ministerstva zdravotnictví zřizovací listinou ze dne 1. dubna 2014 pod čj.: MZDR 10256/2014/VLP ve znění změn provedených opatřením ministerstva zdravotnictví (dále jen „MZ“) vydaného pod čj.: MZDR 511831/2016-01/OPŘ ze dne 6. září 2016.

AZV rovněž zajišťuje podklady pro poskytování účelové podpory v souladu s Národní politikou výzkumu, experimentálního vývoje a inovací ČR na základě provedené veřejné soutěže ve výzkumu, vývoji a inovacích podle zákona č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o podpoře výzkumu a vývoje), (dále jen „Zákon“), a to na programové projekty, ve kterých příjemce vyjadřuje, jakým způsobem a za jakých podmínek přispěje k naplnění cílů Programů (§ 3 odst. 2 písm. b) Zákona). V neposlední řadě AZV, z pověření ministerstva zdravotnictví, od září 2023 organizačně zajišťuje agendu týkající se zapojení českých vědců do Evropských partnerství v oblasti zdraví. Tato partnerství jsou klíčovým nástrojem pro implementaci Horizontu Evropa. Účast v evropských partnerstvích představuje pro ČR jedinečnou příležitost spolupracovat v oblasti výzkumných, vývojových a inovačních aktivit na celoevropské úrovni.

3. SLOVNÍK POJMŮ

Pojem	Vysvětlení pojmu
Gender	<i>Gender</i> označuje sociálně a kulturně vytvářené role, chování, činnosti a vlastnosti, které jsou považovány za „typické“ pro muže a ženy v dané společnosti. Na rozdíl od biologického pohlaví, které se vztahuje k fyzickým charakteristikám, je gender spojen s tím, jak se lidé identifikují a jak jsou vnímáni ve společnosti.
Genderová diskriminace	<i>Genderová diskriminace</i> je chování, které zahrnuje nepříznivé zacházení nebo odmítnutí příležitostí na základě pohlaví jednotlivce. To může zahrnovat diskriminaci při náboru, postupu v kariéře, odměňování, školení nebo při hodnocení výkonu.
Genderová vyváženost (Gender Balance)	<i>Genderová vyváženost</i> znamená rovnoměrné zastoupení mužů a žen ve všech oblastech organizace, od vedení po základní pracovní pozice. Cílem je zajistit, aby žádné pohlaví nemělo systematickou výhodu nebo nevýhodu v přístupu k příležitostem, rozhodovacím procesům nebo odměnám.
Inkluze	<i>Inkluze</i> označuje praxi aktivního zapojení všech zaměstnankyň a zaměstnanců do pracovního prostředí, bez ohledu na jejich pohlaví, rasu, etnický původ, sexuální orientaci, náboženské přesvědčení nebo jiné osobní charakteristiky. Inkluzivní prostředí zajišťuje, že se každá zaměstnankyně a každý zaměstnanec cítí respektováni, podporováni a mají rovné příležitosti.
Podpora rodinného života	<i>Podpora rodinného života</i> zahrnuje opatření a přístupy, které umožňují zaměstnankyním a zaměstnancům lépe sladit pracovní a osobní život. To může zahrnovat flexibilní pracovní dobu, možnost práce z domova, rodičovské a pečovatelské dovolené pro oba rodiče či další iniciativy, které usnadňují péči o rodinu a zajištění vyváženého pracovního života.
Rovné příležitosti	<i>Rovné příležitosti</i> znamenají, že každá zaměstnankyně a každý zaměstnanec nebo uchazečka a uchazeč o zaměstnání má stejné šance na přijetí, postup, školení a odměnu, bez ohledu na pohlaví nebo jiné osobní charakteristiky, které nejsou relevantní pro vykonávanou práci.
Rovnost odměňování	<i>Rovnost odměňování</i> znamená, že všechny zaměstnankyně a všichni zaměstnanci by měli být spravedlivě odměňováni za stejnou nebo srovnatelnou práci, bez ohledu na pohlaví. To zahrnuje zajištění, že nedochází k genderovým rozdílům v platech pro stejné nebo obdobné pracovní pozice a odpovědnosti, a to jak při náboru, tak v průběhu kariéry.

4. GEP IMPLEMENTACE A STANOVENÍ ODPOVĚDNOSTÍ

Při implementaci GEP a realizaci konkrétních aktivit se předpokládá úzká spolupráce všech vedoucích pracovníků a pracovníků v organizaci. O své činnosti a výsledcích bude tento tým pravidelně informovat ředitele a předsedu AZV, kteří zcela podporují implementaci politik rovnosti v organizaci.

Cíle GEP AZV

1. Implementace politiky genderové rovnosti

- **Cíl:** Zajistit implementaci opatření na podporu genderové rovnosti v rámci AZV prostřednictvím ustanovení zodpovědné osoby a vytvoření pracovního týmu.
- **Aktivity a časový plán:**

Aktivita	Termín dokončení
Pověřit osobu, která bude v organizaci zodpovědná za agendu genderové rovnosti	Q1 2025
Vytvořit pracovní tým věnující se tematice genderové rovnosti	Q1 2025
Adaptovat interní předpisy pro účely provádění a pravidelného vyhodnocování plnění GEP	Q3–Q4 2025
Sledovat činnosti, které organizuje Národní kontaktní centrum – gender a věda	Průběžně po dobu trvání GEP
Informovat o stavu plnění GEP	Průběžně po dobu trvání GEP

Rovnost platů a pracovních podmínek

- **Cíl:** Zajistit, že všichni zaměstnanci, bez ohledu na pohlaví, mají stejné příležitosti k rovnému ohodnocení za stejnou práci.
- **Aktivity a časový plán:**

Aktivita	Termín dokončení
Revize platových tabulek a srovnání platů / odměňování	Q2 2025
Transparentní zveřejnění platového ohodnocení	Q3 2025
Vedení statistik o pozicích obsazených muži a ženami, a to v oddělených kategoriích na zaměstnankyně a zaměstnance Kanceláře a veškeré spolupracovnice a spolupracovníky AZV	Q4 2025

2. Podpora péče o rodinu

- **Cíl:** Vytvořit pracovní prostředí, které podporuje rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem pro všechny zaměstnankyně a zaměstnance.
- **Aktivity a časový plán:**

Aktivita	Termín dokončení
Podpora rodičovské dovolené pro oba rodiče	Q4 2025
Audit k zavedení flexibilních alternativ k pevné pracovní době	Q1–Q2 2026
Implementace výsledků auditu za účelem podpory péče o rodinu a work/life balance	Q2–Q3 2026

3. Podpora profesního rozvoje a vzdělávání

- **Cíl:** Poskytnout všem zaměstnankyním a zaměstnancům rovné příležitosti pro profesní růst a vzdělávání.
- **Aktivity a časový plán:**

Aktivita	Termín dokončení
Vytvoření plánu školení pro podporu rovnosti žen a mužů do vzdělávacích plánů zaměstnankyň a zaměstnanců	Q2 2025
Realizace odborných kurzů pro všechny zaměstnankyně a zaměstnance	Průběžně po dobu trvání GEP
Spuštění mentoringového vzdělávacího programu	Q3 2026

4. Prevence diskriminace a sexuálního obtěžování

- **Cíl:** Vytvořit pracovní prostředí, které je bezpečné a respektující pro všechny zaměstnankyně a zaměstnance.
- **Aktivity a časový plán:**

Aktivita	Termín dokončení
Vytvoření anonymní platformy pro hlášení incidentů	Q2 2025
Školení o prevenci diskriminace a inkluzivním chování	Q3 2025
Implementace antidiskriminační politiky	Q1 2026

5. Genderový audit

- **Cíl:** Provést genderový audit organizace, aby se posoudil aktuální stav genderové rovnosti a identifikoval oblasti pro zlepšení.
- **Aktivity a časový plán:**

Aktivita	Termín dokončení
Provádění genderového auditu organizace	Q1–Q2 2027
Analýza výsledků auditu a doporučení pro zlepšení	Q3–Q4 2027

6. Monitoring a vyhodnocování

- **Cíl:** Průběžně sledovat pokrok v oblasti genderové rovnosti a implementace tohoto plánu.
- **Aktivity a časový plán:**

Aktivita	Termín dokončení
Roční vyhodnocení pokroku v naplňování cílů plánu	Každý rok, Q1
Zpracování zprávy o genderové rovnosti na základě výsledku auditu	Q3–Q4 2027

5. HODNOCENÍ A EVALUACE PLNĚNÍ GEP

Pro efektivní monitorování a vyhodnocování pokroku v oblasti genderové rovnosti v organizaci je nezbytné zavést systematický proces hodnocení implementace GEP. Ten umožní identifikovat silné stránky, případné nedostatky a příležitosti pro další zlepšení.

Hodnocení a evaluace plnění GEP jsou klíčové pro dosažení a udržení dlouhodobé rovnosti v organizaci. Tento proces umožní nejen sledovat pokrok, ale také pružně reagovat na výzvy a přizpůsobovat opatření aktuálním potřebám a podmínkám.

Cíle hodnocení

- Pravidelně vyhodnocovat pokrok při realizaci opatření uvedených v GEP.
- Posoudit efektivitu jednotlivých opatření a jejich dopad na genderovou rovnost v organizaci.
- Identifikovat oblasti vyžadující zlepšení a navrhnout účinná opatření pro jejich řešení.
- Poskytovat vedení a zaměstnankyním a zaměstnancům zpětnou vazbu o pokroku a dosažených výsledcích.

Metody hodnocení

1. Roční zprávy o pokroku

Každý rok bude vytvořena zpráva o plnění GEP, která bude obsahovat:

- » Přehled dosažených cílů a úspěchů.
- » Identifikaci oblastí, kde je třeba zlepšit.
- » Doporučení pro další kroky a úpravy GEP.

2. Průzkumy a zpětná vazba od zaměstnankyň a zaměstnanců

Na základě pravidelných průzkumů mezi zaměstnankyněmi a zaměstnanci budou sbírány názory a zkušenosti týkající se opatření na podporu genderové rovnosti, jako je například:

- » Spokojenost s flexibilními pracovními podmínkami.
- » Pocity rovnosti v oblasti odměňování a kariérního postupu.
- » Vnímání inkluzivního pracovního prostředí.

3. Analýza platových rozdílů

Každoročně bude provedena analýza platových rozdílů mezi pohlavími ve všech pracovních pozicích. To pomůže identifikovat, zda existují jakékoli disproporce v odměňování, a v případě potřeby provést úpravy.

4. Rovnováha mezi pohlavími na všech stupních

Pravidelně bude monitorováno zastoupení mužů a žen nejen v klíčových rozhodovacích pozicích v organizaci, ale i na řadových pozicích, a bude prováděn přehled o rozmanitosti a rovnosti v těchto rolích.

5. Externí hodnocení (genderový audit)

Jak bylo uvedeno v předchozí části plánu, v posledním kalendářním roce trvání GEP provede externí odborník genderový audit organizace. Tento audit poskytne nezávislé hodnocení a doporučení pro další zlepšení genderové rovnosti v organizaci.

Evaluace efektivity opatření

Pro hodnocení účinnosti opatření bude kladen důraz na následující aspekty:

- Změny v poměrech zastoupení jednotlivými pohlavími: Bude sledováno, zda se zlepšila genderová vyváženost v rozhodovacích a řadových pozicích, pracovních týmech a na všech úrovních organizace.
- Spokojenost zaměstnankyň a zaměstnanců: Na základě zpětné vazby bude zhodnoceno, jak dobře zaměstnankyně a zaměstnanci vnímají opatření na podporu rovnosti, jako jsou flexibilní pracovní podmínky a rovnost odměňování.
- Platy a odměny: Bude pravidelně vyhodnocováno, zda byly odstraněny genderové rozdíly v platech a odměnách za stejnou práci.

Periodičnost hodnocení

- Roční vyhodnocení: GEP bude každoročně hodnocen na základě stanovených metod a výsledky tohoto hodnocení budou následně prezentovány vedení a zaměstnankyním a zaměstnancům.
- Dlouhodobé hodnocení: Po třech letech (v roce 2027) bude provedena komplexní evaluace plnění GEP, včetně doporučení pro nová opatření nebo aktualizaci existujících strategií.

6. ZÁVĚR

GEP je závazný pro všechny zaměstnankyně a zaměstnance a vedení organizace, kteří se zavazují k dosažení rovnosti a podporování inkluzivního a spravedlivého pracovního prostředí. Cílem AZV je vytvořit pracovní prostředí, ve kterém jsou všechny zaměstnankyně a všichni zaměstnanci cenní a mají rovné příležitosti bez ohledu na pohlaví. Pravidelný genderový audit pomůže zajistit efektivitu opatření a zajistit, že AZV skutečně dosahuje pokroku.

Schválil: prof. RNDr. Ondřej Slabý, Ph.D., předseda AZV ČR



